

ドイツ

(参考) 1ユーロ=116.26円 (2010年期中平均)

1 経済情勢

ドイツの実質GDP成長率は、2008年の第2四半期からマイナス成長となり、2009年第1四半期には対前期比マイナス3.4%となったが、2009年第2四半期よりプラス成長に転じ、2010年第2四半期は対前期比プラス2.3%となった。第3四半期もプラス0.7%と堅調に推移している¹⁾。

ぶりに原数値で300万人を割った。登録失業率は2009年6月に8.3%まで上昇したが、その後低下し、2010年12月は7.5%前半となっている。

〈表3-3-1〉ドイツの実質GDP成長率

年月	2006	2007	2008	2009				2010			
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	3.4	2.7	1.0	-4.7	-3.4	0.5	0.7	0.3	0.6	2.3	0.7

資料出所 ドイツ連邦統計局 (DESTATIS)
"National Accounts : Gross Domestic Product since 1970, Quarterly and annual results, 3rd Quarter 2010"

注) 実質GDP成長率は前年比又は前期比 (季節調整値) である。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

ドイツの登録失業者数は、世界金融危機を受けて、2009年6月には348.9万人まで増加したが、その後堅調な経済情勢を反映して減少し、2010年10月には約2年

(2) 雇用・失業対策の概要

雇用・失業対策について、ドイツ連邦労働・社会省 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales : BMAS) が施策を立案し、公法上の法人 (Körperschaft des Öffentlichen Rechts) である連邦雇用庁 (Bundesagentur für Arbeit : BA)³⁾ が、求職者への職業紹介、失業保険制度の運営及びその他の雇用・失業対策を実施している。

連邦雇用庁 (BA) の本部はニュールンベルグにあり、州レベルでは10の地域総局 (Regionaldirektion)、地方レベルでは178の公共職業安定所 (Agentur für Arbeit : AA) と約610の支所 (Geschäftsstelle) を擁している⁴⁾。

a 操業短縮労働者助成金

(Kurzarbeitergeld : KUG)⁵⁾

操業短縮労働者助成金 (KUG) は、経済的要因又は不

〈表3-3-2〉ドイツの雇用・失業の動向

年月	2006	2007	2008	2009				2010					
				3月	6月	9月	12月	3月	6月	9月	12月		
労働力人口	43,246	43,253	43,357	43,398	-	-	-	-	43,298	-	-	-	-
就業者数	39,075	39,724	40,276	40,271	40,332	40,225	40,238	40,273	40,483	40,308	40,489	40,598	40,692
登録失業者数	4,487	3,777	3,268	3,423	3,379	3,489	3,475	3,411	3,244	3,352	3,229	3,159	3,148
登録失業率	10.8	9.0	7.8	8.2	8.1	8.3	8.3	8.1	7.7	8.0	7.7	7.5	7.5

資料出所 ドイツ連邦雇用庁 (BA) "Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht, Januar 2011"²⁾

ドイツ連邦統計局 (DESTATIS) "Population and labour participation (national concept)"

注1) 就業者数 (Erwerbstätige) には、職業訓練生を含む。

注2) 登録失業者数 (Arbeitslosen) は、「社会法典第3編 (SGB III)」第16条 (失業) の定義に基づき、連邦雇用庁 (BA) に失業登録をした者で、登録失業率 (Arbeitslosenquoten) はこれを基に算出される。

■ 1) ドイツ連邦統計局 (DESTATIS) の実質GDP成長率に関するデータ：
 ・「National Accounts : Gross Domestic Products since 1970 : Quarterly and annual results : 3rd quarter 2010」
 (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Navigation/Statistics/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/Inlandsprodukt/Tabellen.psm) 参照。
 ・「Gross domestic product, price-adjusted, chain-linked」
 (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Navigation/Statistics/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen,templated=renderPrint.psm&_nnn=true) 参照。
 ・ドイツ連邦統計局 (DESTATIS) の2011年1月12日付けプレスリリース
 (http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/press/pr/2011/01/PE11_010_811.psm) 参照。

■ 2) ドイツ連邦雇用庁 (BA)：
 "Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht, Januar 2011"
 (http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/246040/publicationFile/122472/Monatsbericht-201101.pdf) 参照。

■ 3) 2003年12月に成立した「ハルツ第Ⅲ法 (Hartz III)」による組織改革により、2004年1月1日より、ドイツ連邦雇用庁がBundesanstalt für Arbeitから Bundesagentur für Arbeitへと名称が変更された。それに伴い、州労働局 (Landesarbeitsämter) から地域総局 (Regionaldirektion) へと名称変更され、公共職業安定所は、ArbeitsamtからAgentur für Arbeitへと名称変更された。

■ 4) ドイツ連邦雇用庁 (BA) の組織に関するホームページ
 (http://www.arbeitsagentur.de/nn_27200/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Allgemein/Organisation.html) 参照。

可抗力の出来事に起因して、事業主が従業員を解雇することなく一時的に操業短縮を行ったことにより、賃金の支払いが減少した場合に、賃金の補てんのための費用を事業主に支給する制度である。

操業短縮労働者助成金(KUG)には、フルタイムで働く通常の労働者を対象とし、景気変動を理由とした操業短縮労働者助成金(Konjunkturelles Kurzarbeitergeld)及び建設業等における季節雇用者を対象とした季節的操業短縮労働者助成金(Saison-Kurzarbeitergeld)⁵⁾とがある。

(a) 景気変動を理由とした操業短縮労働者助成金

(Konjunkturelle Kurzarbeitergeld : KUG)

ア 制度の概要

景気変動を理由とする「操業短縮労働者助成金(KUG)」は、事業主が従業員を解雇することなく、一時的に操業短縮を行う場合に、事業主及び従業員の両者に助成されるものである。

イ 根拠法令

「社会法典第3編(SGBⅢ)」§§169~182、§421t⁷⁾である。

ウ 管理運営主体

連邦雇用庁(BA)が管理運営する。

エ 財源

社会保険料(労使折半)が主な財源であるが、その他に欧州社会基金(European Social Fund : ESF)⁸⁾からも拠出されている。

オ 制度の対象者

支払った賃金及び社会保険料については事業主が、職業継続訓練については被用者がその対象である。

カ 受給要件

事業主は、景気変動を理由として、労働報酬支払いを伴う顕著な労働停止(労働停止1ヶ月ごとに事業所の従業員の3分の1以上の労働者について月あたりの総労働報酬の10%以上を削減)がある場合に、操業短縮の合意を従業員から得た場合、公共職業安定所(AA)へ操業短縮の申請を行う。

なお、2012年3月までの時限措置として、事業主が操業短縮を開始した場合は、1人以上の従業員の賃金が10%以上削減されれば制度の対象となる。

キ 給付内容

① 賃金

事業主は、操業短縮により削減された分の従業員の手取り賃金額(Nettoarbeitsentgelts)の60%(子どもがいる場合は67%)である「操業短縮労働者助成金(KUG)」の額を計算し、従業員に支払う。その後、事業主は、公共職業安定所(AA)に申請することによりこの額を返還してもらう。

支給期間は、支給対象となる月から、労働停止がなくなるまでの間で、以下の通りとなっている。

○ 基本

最大で6か月間。

○ 2009年1月から12月までに事業主が操業短縮を開始した場合⁹⁾(時限措置)

最大で24か月間。

■ 5) 「操業短縮労働者助成金(KUG)」に関するドイツ連邦労働・社会省(BMAS)の最新資料(2010年4月版) : (<http://www.bmas.de/portal/31218/property=pdf/a843...Flyer...kurzarbeit.pdf>) 参照。

連邦雇用庁(BA)の資料 : 「Gesetzesänderungen und Ihre Vorteile im Überblick : Informationen FÜR Arbeitgeber」 (<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Publikation/pdf/Kurzarbeitergeld-Aenderungen.pdf>、http://www.arbeitsagentur.de/nn_27620/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld-Nav.html) 参照。

■ 6) 季節的操業短縮労働者助成金(Saison-KUG)は、建設業等における被用者の通年雇用を促進するために、季節的条件による作業中止のために、賃金が減少するのを補填するために、悪天候の期間(12月1日から3月31日まで)に支給されるものである。

■ 7) 「社会法典第3編(SGBⅢ)」§421t Sonderregelungen zu Kurzarbeitergeld, Qualifizierung und Arbeitslosengeld (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_421t.html) 参照。

■ 8) 欧州社会基金(European Social Fund)は、1957年にEU加盟国における雇用の促進、失業の防止、職業能力開発、労働市場における差別禁止を目的とする政策を支援するために創設された。 (<http://www.esf.de/portal/generator/944/esf...grundlagen.html>)、(http://www.arbeitsagentur.de/nn_186358/zentraler-Content/A05-Berufli-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Foerderung-Qualimassnahmen-ESF.html) 参照。また、公共職業安定所(AA)は、「欧州社会基金」による2007~2013年の支援計画に基づき、職業教育訓練の費用を欧州社会基金(European Social Fund)により追加助成する場合もある。

- 2010年1月から12月までに事業主が操業短縮を開始した場合¹⁰⁾ (時限措置)
最大で18か月間。
- 2011年1月から12月までに事業主が操業短縮を開始した場合¹¹⁾ (時限措置)
最大で12か月間。

② 社会保険料

事業主は、公共職業安定所 (AA) に申請することにより、事業主負担分の社会保険料が最初の6か月間は50%が返還され、7か月目以降は100%が返還される。さらに、操業短縮期間中に従業員に職業継続訓練を受講させる事業主は、公共職業安定所 (AA) への申請当初から、事業主負担分の社会保険料の100%が返還される (「社会法典第3編 (SGB III)」 § 421t-(1)¹²⁾。なお、2012年3月までの時限措置となっている。

ク 給付実績等

2009年における景気変動を理由¹³⁾とする「操業短縮労働者助成金 (KUG)」の申請者の総数は、3,299,321人

となっている。

資料出所 連邦雇用庁 (BA)¹⁴⁾

b ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) / ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) 従事者に対する所得税・社会保険料の減免¹⁵⁾

(a) 制度の概要

ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) / ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) に従事する僅少労働者の所得税の免除、社会保険料の免除・段階的な軽減措置が行われる制度である¹⁶⁾。

- ① ミニ・ジョブ (Mini-Jobs)¹⁷⁾の従事者に対しては、所得税と社会保険料 (年金保険、健康保険) の労働者負担分は免除され、事業主によって全額負担される¹⁸⁾。
- ② ミディ・ジョブ (Midi-Jobs)¹⁹⁾の従事者に対しては、社会保険料の労働者負担分が減額負担から通常負担まで、段階的に増えるスライド方式が採用される。なお、事業主は通常保険料を負担する。

- 9) 2009年5月29日、改正規則施行
(http://www.arbeitsagentur.de/nn_27620/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaeftigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld.html) 参照。
- 10) 2009年12月8日、改正規則施行
(http://www.arbeitsagentur.de/nn_27620/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaeftigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld.html) 参照。
- 11) 2010年12月1日、改正規則施行
(http://www.arbeitsagentur.de/nn_27620/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaeftigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld.html) 参照。
- 12) 「社会法典第3編 (SGB III)」 § 421t Sonderregelungen zu Kurzarbeitergeld, Qualifizierung und Arbeitslosengeld
(http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_421t.html) 参照。
- 13) 「社会法典第3編 (SGB III)」 § 170に基づくもの。(http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_170.html) 参照。
- 14) 「Arbeitsmarkt in Zahlen Statistik über Leistungen nach dem SGB III Kurzarbeit Oktober 2010」
Tabelle 04 Betroffene Personen in den Anzeigen zur Kurzarbeit-nach Anspruchsgrundlage
(<http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/detail/s.html>) 参照。
- 15) ミニ・ジョブセンター (Mini-Job Zentrale) の資料: Beschäftigungen in der Gleitzone zwischen 400.01 und 800.00 Euro :
(http://www.minijob-zentrale.de/nn_10904/DE/2...AG/6...Gleitzone/InhaltsNav.html?_nnn=true) 参照。
- 16) 「ハルツ改革」により、ミニ・ジョブ / ミディ・ジョブ従事者に対する所得税・社会保険料の減免、「失業給付 II」を受給しながらの就労 (追加的稼得) における所得控除、中高年齢労働者に対する所得保障、若年労働者に対する職業訓練助成金等の制度などの就労と公的給付を組み合わせた「コンビ賃金 (Kombilohn)」の仕組みが導入された。
- 17) ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) 従事者に対する所得税・社会保険料の減免は、1年間の賃金平均月額が400ユーロ以下の就労に適用される。この場合、所得税は免除され、社会保険料 (健康保険、年金保険) の労働者負担分は免除され、事業主によって全額負担される。
- 18) 事業主が、月額400ユーロまでのミニ・ジョブの賃金の一定割合の税・社会保険料を一括納付することにより、労働者は税・社会保険料の負担なしに額面通りの賃金を受け取ることができる。事業主の一括負担割合は、賃金の31.08%で、内訳は、年金保険料15%、医療保険料13%、税金2%、傷病・出産手当金の相殺額0.67%、倒産手当の割当金0.41%となっている。ミニ・ジョブセンター (Mini-Job Zentrale) の資料: 400-Euro-Minijob > Pauschalabgaben :
(http://www.minijob-zentrale.de/nn_10774/DE/2...AG/1...geringfuegige...beschaeftigung/5...pauschalabgaben/InhaltsNav.html?_nnn=true) 参照。
- 19) ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) は、1年間の賃金平均月額が400.01ユーロ以上800.00ユーロ以下の就労に適用される。この場合、労働者は、減額された社会保険料を負担する。(事業主は通常保険料を負担する。)

(b) 根拠法令

「社会法典第4編 (SGB IV)」 § 8及び § 20である²⁰⁾。

(c) 管理運営主体

連邦雇用庁 (BA) が管理運営する。

(d) 財源

社会保険料 (労使折半) が財源である。

(e) 給付実績等

2009年6月においてミニ・ジョブのみに従事する者は、4,931,783人であった。

資料出所 連邦雇用庁 (BA)²¹⁾

(3) 若年者雇用対策

ドイツにおける若年者雇用対策は、学校から職業生活への円滑な移行を支援するための制度である職業教育訓練のデュアル・システム (dualen System der Berufsausbildung) が主要なものとなっている。

a デュアル・システム (Duales System)

デュアル・システム (Duales System)²²⁾ は、「職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz : BBiG)」²³⁾ に基づき、若年者に対する職業教育訓練を、事業所における実践的な職業訓練 (週に3日から4日) と職業訓練校における理論教育 (週に1日から2日) を並行して行うものであ

る。

職業教育訓練における職種²⁴⁾ 及び訓練課程については、ドイツ連邦教育・研究大臣がこれを定め、各地の職能団体 (手工業会議所、商工会議所等) が詳細を定めている。これに従い、企業が各職能団体から訓練機関としての認定を受け、訓練生と訓練契約を締結し²⁵⁾、訓練生は通常2年から3.5年間の訓練を受ける。訓練修了後は、所轄の職能団体で試験を受け、合格した場合に職業資格を取得する²⁶⁾。

ドイツ連邦政府²⁷⁾ は、2004年6月16日に、職業教育訓練生のためのポストを増大するために、ドイツ経営者団体連合会 (BDA) などのドイツの主要経営者団体²⁸⁾ と「職業教育訓練協定 (Ausbildungspakts)」を結び、3年間で、毎年3万人分の職業教育訓練の場を新たに創出することを決定した。その後2007年には同協定を3年間延長し、2010年10月26日には、「職業教育訓練協定 (Ausbildungspakts)」を2014年までの4年間延長し、毎年6万人分の職業教育訓練ポストを新たに創出することで合意がなされた²⁹⁾。

2010年³⁰⁾ に新規に締結された職業教育訓練の契約件数は483,500件で、前年比1.7%の増加となった³¹⁾。

(4) 高齢者雇用対策

ドイツは、かつては若年失業者や長期失業者の雇用機会の拡大のため、高齢労働者の早期引退を推進していた。しかし、老齢年金の標準支給開始年齢の65歳か

■ 20) 「社会法典第4編 (SGB IV)」 § 8 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_8.html)、 「社会法典第4編 (SGB IV)」 § 20 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_20.html) 参照。

■ 21) 資料出所：連邦雇用庁 (BA) の統計：「Arbeitsmarkt 2009」、P.72 Tabelle IV.B.3 Ausschließlich Geringfügig entlohnte Beschäftigung nach Personengruppen (<http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/11554/publicationFile/671/Arbeitsmarkt-2009.pdf>) 参照。

■ 22) ドイツ連邦雇用庁 (BA) の職業教育訓練に関するホームページ：Betriebliche Ausbildung (http://www.arbeitsagentur.de/nn_452456/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsarten/Betriebliche-Ausbildung/Betriebliche-Ausbildung-Nav.html) 参照。

■ 23) 「職業訓練法 (BBiG)」の第4条から第52条に職業教育訓練のデュアル・システムについて規定されている。

■ 24) ドイツ連邦政府の認定する職種は、現在約350職種。経済及び技術の変化に伴い定期的にアップデートされる。

■ 25) 職業教育訓練契約を締結したことに伴う訓練生及び訓練提供者 (企業等) の権利と義務が規定されている。

(ドイツ連邦雇用庁 (BA) の職業教育訓練の権利・義務に関するホームページ：Rechte und Pflichten

(http://www.arbeitsagentur.de/nn_453820/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Gesetzliche-Vorgaben/Rechte-und-Pflichten/Rechte-und-Pflichten-Nav.html) 参照。

■ 26) 教育訓練修了後、事業主はその訓練生を採用すべき義務はなく、また訓練生も教育訓練を実施した事業主に雇われる義務はない。(「職業訓練法 (BBiG)」第27条)

■ 27) 経済・技術省 (BMWi)、教育・研究省 (BMBF) 及び労働・社会省 (BMAS)

■ 28) BDA (ドイツ経営者団体連合会)、BDI (ドイツ経営者連盟)、DIHK (ドイツ商工会議所)、ZDH (ドイツ手工業中央連盟)、BFB (ドイツ自由業連盟) の各経営者団体

■ 29) 「Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010-2014」については、連邦労働・社会省 (BMAS) のホームページ (http://www.bmas.de/portal/48816/property=pdf/2010__10__26__pakt_ausbildung.pdf) 参照。

■ 30) 2009年10月1日から2010年9月30日までの期間。

■ 31) ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) のプレスリリース (2010年10月26日付け) (http://www.bmas.de/portal/48808/2010__10__26__ausbildungspakt.html) 参照。

ら67歳への段階的な引き上げ(2012年から2029年まで)等が決定³²⁾されたことや、高齢者の就業促進を掲げるEU雇用戦略等により、近年は高齢者の就業を促進する方向に政策転換している。

a 中高齢労働者に対する所得保障

(Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer)³³⁾

中高年労働者に対する所得保障は、中高年労働者(50歳以上)が、現職又は従前の職よりも低賃金の社会保険加入義務がある雇用を受け入れることにより失業状態を終了させるか又は回避する場合に、原則的に新しい雇用に就く前に居住地の所轄の公共職業安定所(AA)に申請することにより、労働報酬の助成金及び法的年金保険の追加的保険料が最長2年間支給される制度である³⁴⁾。

「失業給付I」の受給期間が少なくとも120日間以上残っているか又は120日間有することが要件となっている。

労働報酬の助成金の支給額は、就労1年目は、前職の手取り月額賃金とそれよりも低い現職の手取り月額賃金の差額(下限50ユーロ)の50%で、2年目には30%になる。支給期間は、2年間である。

なお、2012年1月1日からは、2011年末までに行われた申請にのみ適用され、かつ遅くとも、2013年12月31日までの期間に限定して支給されることとなっている(「社会法典第3編(SGB III)」第421j条)³⁵⁾。

(5) 失業給付制度³⁶⁾

ドイツにおける失業等の場合における生活保障制度の大枠としては、社会保障制度を財源とする「失業給

付I」(「社会法典第3編(SGB III):就労促進」)及び税を財源とする「失業給付II」(「社会法典第2編(SGB II):求職者に対する基礎保障」とがある。

a 失業給付I (Arbeitslosengeld I)

(a) 制度の概要

「失業給付I(ALG I)」は、社会保険料を財源とする失業給付であり、失業給付の受給者に対しては、現金給付が支給される失業給付に加え、職業紹介、職業相談、起業支援策などの支援が実施される。

(b) 根拠法令

「社会法典第3編(SGB III)」である。

(c) 管理運営主体

連邦雇用庁(BA)が管理運営する。給付業務は公共職業安定所(AA)が行う。

(d) 財源

原則として社会保険料負担(労使折半)が財源であるが、不足分は政府が負担する。

なお、保険料率は、3.0%である。ただし、2009年1月から2010年12月までの間は時限措置として2.8%となっていた³⁷⁾。

(e) 制度の対象者

被保険者は、65歳未満の者である。(「社会法典第3編(SGB III)」§117-(2))

被用者は強制加入で、自営業者は任意加入となっている。また、非正規雇用者(ミニジョブ従事者³⁸⁾)は

32) 2007年3月に「年金保険支給開始年齢調整法(RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)」が成立した。その主な内容は以下の通りとなっている。

- ・老齢年金の標準支給開始年齢を、2012年から2029年までの間に段階的に65歳から67歳へ引き上げる。
- ・「特別長期被保険者に対する老齢年金」を新規に導入し、45年以上の被保険者期間を満了した者が65歳で満額の年金の受給を開始することを可能にする。連邦労働・社会省(BMAS)のホームページ(http://www.bmas.de/portal/36860/2009_09_01_altersrenten.html)参照。

33) 中高齢労働者の賃金保障に関するドイツ連邦雇用庁(BA)の参考資料: Merkblatte 19「Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, Fragen, Antworten, Tipps」(<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB19-Entgeltsicherung-aelt-AN.pdf>)参照。

34) 「ハルツ改革」により、導入された就労と公的給付を組み合わせる「コンビ賃金(Kombilohn)」の一種である。

35) 「社会法典第3編(SGB III)」第421j条(http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_421j.html)参照。

36) 詳細については、「2009～2010年海外情勢報告」特集第3章ドイツ3(1)及び(2)を参照のこと。

37) 失業保険料率は、2007年1月に6.5%から4.2%に引き下げられ、景気の回復に伴う失業者の減少により、失業保険財政に余剰が生じたため、2008年1月に3.3%に再度引き下げられた。2009年1月より、2.8%へ引き下げられたが、景気後退により失業者が再び増加する可能性があるため、法律上は3.0%と規定し、時限措置として2010年12月までは2.8%となっていた。

なお、詳細については、連邦社会・労働省(BMAS)の社会保険料率に関する下記の参考資料を参照。

(http://www.bmas.de/portal/23420/bekanntmachung_des_durchschnittlichen_gesamtsozialversicherungsbeitrages_und_des_faktors_f.html),

(http://www.bmas.de/portal/40876/property=pdf/2009_11_16_faktor_f_2010.pdf)

適用除外となっている。

(f) 受給要件³⁹⁾

受給に当たっては、下記①～③の要件をすべて満たしていることが必要である。

- ① 失業していること⁴⁰⁾。
- ② 公共職業安定所 (AA) に失業登録し、少なくとも週15時間以上の仕事を探しており、公共職業安定所 (AA) が紹介する仕事にすぐに応じることが可能なこと。
- ③ 失業給付の権利取得期間 (Anwartschaftszeit) を満たしていること。

なお、権利取得期間 (Anwartschaftszeit) は、通常離職前 2 年間に於いて通算12か月以上保険料を納付していることが必要である⁴¹⁾。

2009年 8 月 1 日から2012年 8 月 1 日までの間は暫定措置として、以下の要件を満たす場合には、年齢に関わらず、権利取得期間の要件が 6 か月に緩和される⁴²⁾。

- ・ 離職前の社会保険加入義務期間が 6 週間を超えないこと。
- ・ 離職前 1 年間の収入について、西部ドイツにおいては平均月収2,555ユーロ (295,800円) (又は年収30,660ユーロ (3,556,560円))、東部ドイツにおいては平均月収2,170ユーロ (251,720円) (又は年収26,040ユーロ (3,020,640円)) を超えないこと (2010年 1 月 1 日現在)。

なお、給付期間については、離職前 2 年間の保険料納付期間に応じて下記の表のとおりとなっている⁴³⁾。

〈表3-3-3〉 2009年8月1日から2012年8月1日までの暫定措置

離職前 2 年間の保険料納付期間	給付期間
6 か月	3 か月
8 か月	4 か月
10か月	5 か月

(g) 給付内容

① 給付額

給付額は、離職前に社会保険加入義務のある総労働報酬から得られる純報酬総額⁴⁴⁾ (Nettoarbeitsentgelts) に応じて支給される。子供がいる場合は純報酬総額の67%、それ以外の場合は60%を受け取ることができる⁴⁵⁾。

② 給付期間

給付期間は、離職前 3 年間に於ける被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、下記表に記載のとおり、6 か月間から24か月間⁴⁶⁾となっている⁴⁷⁾。

〈表3-3-4〉 失業給付 I の給付期間(2008年 1 月 1 日現在)

年齢	被保険者期間(離職前 3 年間の月数)						
	12か月以上	16か月以上	20か月以上	24か月以上	30か月以上	36か月以上	48か月以上
50歳未満	6 か月	8 か月	10か月	12か月			
50歳以上 55歳未満				15か月			
55歳以上 58歳未満				18か月			
58歳以上				24か月			

③ 制裁⁴⁸⁾

失業者が、以下のような場合には「失業給付 I」の

■ 38) ミニジョブ従事者については、2(2)bを参照のこと。
 ■ 39) 「社会法典第 3 編 (SGB III)」第118条 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_118.html) 及び第119条 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_119.html) 参照。
 ■ 40) 「社会法典第 3 編 (SGB III)」第16条 (失業) (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_16.html) 参照。
 ■ 41) 「社会法典第 3 編 (SGB III)」第123条 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_123.html) 及び第124条 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_124.html) 参照。
 ■ 42) 「失業給付 I」の権利取得期間の要件緩和についての詳細は、ドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) のホームページ (http://www.bmas.de/portal/13220/arbeitslosengeld_1.html) 及びドイツ連邦雇用庁 (BA) のホームページ (http://www.arbeitsagentur.de/nn_25694/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Dauer-Hoehe/Dauer-des-Anspruchs/Dauer-des-Anspruchs-Nav.html)、(http://www.arbeitsagentur.de/nn_25694/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A071-Arbeitslosigkeit/Allgemein/Anwartschaftszeit.html#d1.1) 参照。
 ■ 43) 「社会法典第3編 (SGB III)」第123条 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_123.html) 及び第127条 (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_127.html) 参照。
 ■ 44) 純報酬総額 (Nettoarbeitsentgelts) は、手取り賃金額 (法律上の控除額を差し引いた後の離職前の総収入) である。
 ■ 45) 「社会法典第 3 編 (SGB III)」 § 129 (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_129.html) 参照。
 ■ 46) 2004年のハルツ労働市場改革により給付期間が短縮された (被保険者期間が36か月以上の場合、55歳未満は12か月、55歳以上は32か月から18か月に短縮) が、高齢者の貧困防止の観点から、2008年 1 月 1 日より55歳以上は18か月、58歳以上は24か月に給付期間が延長された。
 ■ 47) 「社会法典第 3 編 (SGB III)」第127条第 2 項 (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_127.html) 参照。
 ■ 48) 「社会法典第 3 編 (SGB III)」 § 144 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_144.html) 参照。

給付が原則として12週間停止される。

- 自ら積極的に求職活動を行わない。
- 公共職業安定所（AA）の職業紹介に応じない。
- 統合措置（例えば、職業継続教育措置）への参加を拒否する。

(h) 給付実績等

2009年における月当たりの「失業給付Ⅰ」の受給者数は、1,140,982人であった。

資料出所：ドイツ連邦雇用庁（BA）⁴⁹⁾

b 失業給付Ⅱ（ArbeitslosengeldⅡ）

(a) 制度の概要

「失業給付Ⅱ（AlgⅡ）」は、自身の資金をわずかしか、あるいは全く持たない者であって、就労が可能な者（「就労可能な要扶助者（erwerbsfähige hilfebedürftige Personen：eHb）」と呼ばれる。）に対して、生計を維持するために不可欠な最低生活水準を保障するために必要な給付を行う制度である。

本制度は、2005年1月1日から施行された「ハルツ第四法（HartzⅣ）」により、「社会扶助（Sozialhilfe）」⁵⁰⁾の受給者から就労可能な層を抜き出して「失業扶助（Arbeitslosenhilfe）」⁵¹⁾と統合し、「社会法典第2編（SGBⅡ）」を新たに制定し、対象者を就労可能な要扶助者（eHb）としたものである。

この新法典により失業者本人（就労可能な要扶助者（eHb））には「失業給付Ⅱ」が支給される。また、就労可能な要扶助者（eHb）が、就労可能でない要扶助者と「需要共同体（Bedarfsgemeinschaft：BG）」において生活している場合には、就労可能でない要扶助者に対し、

「社会手当（Sozialgeld：SG）」⁵²⁾が支給される。給付のレベルは、社会扶助と同一基準に設定されている。

就労可能な要扶助者（eHb）である本人と需要共同体（BG）において同居する者とは以下の者のことを言う。

① 就労可能な要扶助者（eHb）のパートナー（以下のような場合も含む）

- 一時的に離れて生活している配偶者
- 一時的に離れて生活している生活パートナー
- 就労可能な要扶助者（eHb）と共通世帯で暮らし、互いの意思を合理的に評価し、相互に責任を負い保証し合う者（責任共同体・保証共同体におけるパートナー）⁵³⁾

② 25歳未満の就労可能な要扶助者（eHb）又はそのパートナーの未婚の子ども

③ 25歳未満の就労可能な未婚の子どもの、自身の就労能力のない父・母・パートナー

(b) 根拠法令

「社会法典第2編（SGBⅡ）—求職者のための基礎保障（Grundsicherung für Arbeitsuchende）—」である。

(c) 管理運営主体

連邦雇用庁（BA）と地方自治体が共同で設置する「ジョブ・センター（Job Center）」が管理運営する⁵⁴⁾。

(d) 財源

ドイツ連邦政府の一般財源（税金）及び地方自治体の一般財源（税金）である⁵⁵⁾。

■ 49) ドイツ連邦雇用庁（BA）ホームページ "Arbeitslosengeldempfänger Deutschland/West-/Ostdeutschland Berichtszeitraum：1991 bis 2009" (<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Zeitreihen/Zeitreihen-Nav.html>) 参照。

■ 50) 「社会扶助（Sozialhilfe）」は、日本の生活保護に相当する困窮者保護制度である。

■ 51) 「失業扶助（Arbeitslosenhilfe）」は、失業保険と生活保護の間に位置する制度で、1918年に法制化され2004年まで継続した。主に失業保険の給付期間が満了した者を対象とし、離職前の賃金に対応する給付を無期限に行うものであったため、失業の長期化とともに財政負担が増大した。

■ 52) 「社会手当（Sozialgeld）」には、「失業給付Ⅱ」における基準給付（RL）、追加需要、住居と暖房に関する給付が含まれる。なお、就労可能でない要扶助者が、単身の場合には、「社会扶助（Sozialhilfe）」の対象となる。

■ 53) 互いに関して責任を負い、保証しあうお互いの意思は、例えば、パートナーが1年以上一緒に暮らしている、共通の子どもと暮らしている、あるいは子どもや構成員を世帯内で扶養している、もしくは他者の所得や資産を自由に使う権限を与えられている場合に、存在すると推定される。これらの基準を満たした場合には、需要共同体（BG）として受理される。ただし関係者が逆のことを証明した場合には、需要共同体（BG）とは認められない。

■ 54) 「社会法典第2編（SGBⅡ）」§44b (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_44b.html) 参照。

2010年7月現在、「ジョブ・センター」は、全国に345か所設置されている。

2007年12月20日に、ジョブ・センターの責任の主体が明確でないとの理由で連邦憲法裁判所により違憲判決が出された。これを受けて、政府は2010年7月9日に、ドイツの憲法に当たる「基本法（GG）」を改正することでジョブ・センターの存続を可能にした。

(e) 制度の対象者

「失業給付Ⅱ (AlgⅡ)」の対象者は、15歳以上65歳未満⁵⁵⁾の、就労可能な要扶助者(eHb)⁵⁷⁾で、日常的にドイツに居住する者⁵⁸⁾である。

就労可能(erwerbsfähige)とは、1日あたり3時間以上就労可能であることである。要扶助(hilfebedürftige)であるとは、本人及び本人と需要共同体(BG)において同居する者となることが生活するために必要となる額を本人の能力と資金では十分に満たすことができないことを意味する。

(f) 受給要件

就労可能であること及び要扶助性が存在することが必要である。

なお、失業状態は要件ではなく、自営業者でも要扶助である場合や、僅少労働者(ミニ・ジョブの従事者)も支給対象者となる⁵⁹⁾。

(g) 給付内容

離職前の賃金に関わりなく、生活に最低限必要な金額を保障するものである。なお、給付期間の制限はない。

就労可能な要扶助者(eHb)は、「失業給付Ⅱ (AlgⅡ)」として以下①～⑤のものを受給する。

① 基準給付額 (Regelleistung : RL)

継続的・一時的需要を総括的に満たすものとして、基準給付額 (Regelleistung : RL) がある。

〈表3-3-5〉 基準給付(Regelleistungen : RL)に関する総括表(2009年7月1日以降)

・単身者	・双方とも成人している場合のパートナー	・14歳の子供 ・その他の稼働能力のある需要共同体(BG)のメンバー	・6～13歳の子供	・0～5歳の子供
100%	90%	80%	70%	60%
359 ユーロ/月	323 ユーロ/月	287 ユーロ/月	251 ユーロ/月 ⁶⁰⁾	215 ユーロ/月

出典 「社会法典第2編(SGBⅡ)」第20条他⁶¹⁾

② 「失業給付Ⅰ」を受給していた者に対する加算 (Zuschlag)⁶²⁾

就労可能な要扶助者(eHb)が、「失業給付Ⅰ」の受給終了後2年以内に、「失業給付Ⅱ (AlgⅡ)」を受給する場合は、その差額を補填するために、「失業給付Ⅱ (AlgⅡ)」の月額加算を受けることができる。

③ 「追加需要 (Mehrbedarfe)⁶³⁾

妊婦、未成年のひとり親、障害者、健康上の理由から高額のコストがかかる食事を必要とするなど、基準給付 (Regelleistung : RL) では生活が維持できない者に関する一定の追加的需要 (Mehrbedarfe) に対して、担当機関は「失業給付Ⅱ (AlgⅡ)」あるいは「社会手当 (SG)」に加えて補足的な支給を行うことができる。

■ 55) 「社会法典第2編 (SGBⅡ)」第46条 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_46.html) 参照。
 ■ 56) 上限年齢は、老齢年金の受給開始年齢に対応している。老齢年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、2012年から2029年までに段階的に65歳から67歳へ引き上げられることが法律で定められている。
 ■ 57) 老齢年金受給者、施設入居者、職業教育訓練の受講生、学生は給付の適用対象とはならない。
 ■ 58) 外国人の場合は、ドイツにおいて就労を目的とする滞在許可を有しているか又は滞在許可の取得が可能な場合に給付を受けることができる。ただし滞在期間のうち最初の3か月間には、原則として「失業給付Ⅱ」を受給することはできない。
 ■ 59) 「社会法典第2編 (SGBⅡ)」§7～9 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_7.html, http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_7a.html, http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_8.html, http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_9.html) 参照。
 ■ 60) 2011年12月31日までの時限措置となっている。
 ■ 61) 基準給付 (Regelleistungen : RL) に関する総括表については、Sozialleistungen info. Leistungen des Arbeitslosengeld II Personenkreisのホームページ (<http://www.sozialleistungen.info/con/hartz-iv-4-alg-ii-2/alg-ii-leistungen.html>) 参照。
 ■ 62) 2010年6月7日付けドイツ連邦政府のプレスリリースによれば、2011～2014年の財政政策に関する与党協議において、歳出削減策として月額加算の廃止を検討することが打ち出されている。(http://www.bundesregierung.de/nn_1272/Content/DE/Artikel/2010/06/2010-06-07-eckpunktepapier.html) 参照。
 ■ 63) 「社会法典第2編 (SGBⅡ)」§21 (http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_21.html) 参照。 Sozialleistungen info.のホームページ Leistungen des Arbeitslosengeld II Mehrbedarf (<http://www.sozialleistungen.info/con/hartz-iv-4-alg-ii-2/alg-ii-leistungen.html>) 参照。

④ 住居と暖房のための給付

(Leistungen für Unterkunft und Heizung)

住居費⁶⁴⁾と暖房費は、その額が適切である限り、実費負担額が、地方自治体によって就労可能な要扶助者 (eHb) に対して支払われる。連邦政府は給付費用の一部⁶⁵⁾を負担する。

⑤ 万が一の場合の特別な給付

- 特別な需要の際の貸付金

特別な生活状況において、生計を脅かすような需要が発生する可能性がある場合⁶⁶⁾は、現物給付 (原価) や貸付金としての金銭給付を受け取ることができる。

(h) 制裁

① 「失業給付 II (Alg II)」の受給者に対する制裁

「失業給付 II (Alg II)」の受給者が、正当な理由なく、合理的な就労の斡旋等を受け入れることを拒否するなどの義務違反を行った場合には、初回の義務違反で基準給付が30%減額される。さらに2度目の義務違反があった場合には基準給付が60%減額され、1年間に3回の義務違反を重ねると、「失業給付 II (Alg II)」の請求権がなくなる。

② 「社会手当 (SG)」の場合の制裁

「社会手当 (SG)」を受給している者に対しても、違

反について一律3か月間の制裁措置が採られる。

(i) 給付実績等

2009年における「失業給付 II (Alg II)」の月当たりの受給者数は4,907,759人、「社会手当 (SG)」の月当たりの受給者数は1,817,393人であった。

資料出所 ドイツ連邦雇用庁 (BA)⁶⁷⁾

(6) 職業能力開発対策

ドイツの職業能力開発対策 (職業訓練) については、基本法となる「職業訓練法 (Berufsbildungsgesetz : BBiG)⁶⁸⁾」により職業教育訓練 (Berufsausbildung)、職業向上訓練 (berufliche Fortbildung)⁶⁹⁾及び職業転換訓練 (berufliche Umschulung)⁷⁰⁾について規定されている。手工業マイスターの資格取得のための職業訓練については、別途「手工業規則法 (Handwerksordnung : HwO)」により規定されている⁷¹⁾。

また、職業訓練の受講者に対する連邦雇用庁 (BA) による助成制度⁷²⁾については、就労促進のための基本法となる「社会法典第3編 (SGB III)」⁷³⁾により規定されている。

a 職業訓練法

(Berufsbildungsgesetz : BBiG)

「職業訓練法 (BBiG)」(1969年制定) は、2005年4月

■ 64) 住居費とは別に「住居手当 (Whongeld)」があるが、これは、住居を賃借又は保有する低所得者に対する助成として、申請により家族の人数と所得に応じて支給される。なお、「失業給付 II」、「社会手当 (SG)」の受給者は、別途申請する権利を有しない。
連邦交通・建設・都市開発省 (BMVBS) のホームページ

(http://www.bmvbs.de/EN/BuildingAndHousing/Housing/housing_node.html#doc26430bodyText3) 参照。

■ 65) 2010年における連邦政府の費用負担の割合は、Baden-Württemberg州には27.0%を、Rheinland-Pfalz州には33.0%を、その他の州には23%となっている。「社会法典第3編 (SGB III)」§46-(6)(http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/_46.html) 参照。

■ 66) このような回避不能な需要とは、例えば損失、損傷、物品の窃盗、あるいは急を要する整備作業が想定されている。

■ 67) ドイツ連邦雇用庁 (BA) ホームページ「Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II」

(<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Zeitreihen/Zeitreihen-Nav.html>) 参照。

■ 68) 「職業訓練法 (BBiG)」(1969年制定) は、ドイツ連邦教育・研究省 (BMBF) が所管する。

• 「Reform of Vocational Education and Training」(<http://www.bmbf.de/en/1644.php>) 参照。

「職業訓練法 (BBiG)」第1条に、職業訓練の目的及び概念が規定されている。(http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_1.html) 参照。

■ 69) 職業向上訓練 (berufliche Fortbildung) は、職業的知識及び職業能力向上の拡大・促進を可能とするものと規定されている (「職業訓練法 (BBiG)」第1条第4項)。具体的な内容は、「職業訓練法 (BBiG)」第4条から第52条に規定される。

■ 70) 職業転換訓練 (berufliche Umschulung) は、現在の職種では就労が困難なために、他の職種への転換を可能とするものと規定される (「職業訓練法 (BBiG)」第1条第5項)。「職業訓練法 (BBiG)」第58条～第63条に具体的に規定される。

■ 71) 職業訓練に関する法令については、ドイツ連邦雇用庁 (BA) のホームページ

(http://www.arbeitsagentur.de/nn_445318/Navigation/zentral/Unternehmen/Ausbildung/Gesetzliche-Vorgaben/Gesetzliche-Vorgaben-Nav.html) 参照。

■ 72) 主なものは、訓練受講費用、移動費用、国外滞在の場合の宿泊費用、育児費用に対する助成となっている。

■ 73) 「社会法典第3編 (SGB III)」において、職業教育訓練 (Berufsausbildung) の受講者に対する助成は第59条～第76条に、職業向上訓練 (berufliche Fortbildung) の受講者に対する助成は同法第77条～第87条に規定されている。

「Berufsausbildungs beihilfe」<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Berufsausbildungsbeihilfe-Jugend.pdf>

1日に改正法が施行され、労働市場及び社会全体の持続可能な発展に寄与するために、すべての者に職業訓練の機会を提供することを促進・保障し、特に若年者がその社会的又は地域的な背景に関係なく、高度技能の職業訓練を受けることを確保することが改正点として盛り込まれた。

b 職業教育訓練 (Berufsausbildung)⁷⁴⁾

職業教育訓練は、幅広い職業的基礎訓練と、有資格の職業的活動に必須の専門的知識、技能を、一定の順序正しい訓練課程に即して訓練生に提供するものである。さらに必要な職業経験の習得を可能とすることが求められる。「職業訓練法 (BBiG)」第1条第3項 (*具体的な施策については、上記「(3)若年者雇用対策」の職業教育訓練を参照。)

c 手工業マイスター (Handwerksmeister)

手工業マイスター (Handwerksmeister) は、手工業者が職業教育訓練生及び職人の過程を経て、マイスター試験に合格することにより取得できる最高資格となっている。「手工業規則法 (HwO)」⁷⁵⁾により、手工業の種類、手工業マイスターの資格、手工業マイスター試験等について規定されている。

手工業マイスター資格を取得した者は、①手工業の営業権、②職業教育訓練生を採用し教育する権利を得ることができる。

d 「向上訓練支援法 (AFGB)」による支援

職業向上訓練受講者に対する支援として、「向上訓練支援法 (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz :

AFGB) = (所謂「マイスター訓練支援法 (Meister-BAföG)」によるものがある。

ドイツ連邦政府 (連邦教育・研究省 (BMBF)) 及び州政府からの資金拠出により、マイスターコース (手工業マイスター) や同等の職業継続訓練資格の取得、及び個人起業を促進することを目的としており、年齢制限は設けられていない。

助成内容は、訓練受講費用、起業のための費用、生活費、育児費に対する助成及び貸付となっている⁷⁶⁾。

e 「社会法典第3編 (SGB III)」に基づく助成制度⁷⁷⁾

職業継続訓練 (beruflicher Weiterbildung)⁷⁸⁾として、職業資格は有するが4年以上その資格にふさわしい職についていない者⁷⁹⁾及び職業資格取得に必要な最低2年間の職業訓練を修了していない者⁸⁰⁾が職業訓練を受講する際の助成⁸¹⁾について、具体的には以下の通りとなっている。

① 操業短縮時における職業継続訓練 (Weiterbildung) の受講者への助成

操業短縮期間中に職業継続訓練を受講する従業員は、当該職業継続訓練の受講費用を、公共職業安定所 (AA) に申請することにより助成される。

助成の範囲は、職業資格を有していない従業員に対する全面的支援 (交通費、育児費を含む費用を100%負担) から、既に職業資格を有する従業員に対する部分的支援 (費用の25~80%の範囲で負担) を行うものまでとなっている (「社会法典第3編 (SGB III)」§235c)⁸²⁾。

② 中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練 (WeGebAU)⁸³⁾

この職業訓練プログラムを受講して、職業資格を取

74) 具体的な内容は、「職業訓練法 (BBiG)」第4条から第52条に規定される。

75) 「手工業規則法 (Gesetz zur Ordnung des Handwerks : Handwerksordnung) (HwO)」については、(<http://www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html>) 参照。

76) 2009年7月1日に「向上訓練支援法 (AFGB) = (所謂「マイスター訓練支援法 (Meister-BAföG)」) の改正法が施行された。この法律改正の目的は、ドイツに於ける高度技能人材不足に対処し、女性、高齢者、定住外国人を経済活動に参画させ、若年労働者の職業技能の拡大と開発を支援することであり、ひいては、世界金融危機後のドイツ経済の国際競争力を強固なものとするとしている。

77) 職業教育訓練 (Berufsausbildung) 及び職業向上訓練 (berufliche Fortbildung) の受講者に対する助成は「社会法典第3編 (SGB III)」第59条から第76条に規定されている。

78) 職業継続訓練 (beruflicher Weiterbildung) に関するドイツ連邦雇用庁 (BA) のホームページ (http://www.arbeitsagentur.de/nm_26028/zentraler-Content/A05-Berufi-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-allgemein.html) 参照。

79) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条第2項第1号 (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_77.html) 参照。

80) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条第2項第2号

81) 「社会法典第3編 (SGB III)」第77条から第87条に規定。

82) 「社会法典第3編 (SGB III)」第235c (Förderung der beruflichen Weiterbildung) (http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_235c.html) 参照。

83) WeGebAU : Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen

得しようとする従業員数250人未満の中小企業の低資格労働者及び中高年齢労働者（45歳以上）は、その受講料を助成してもらうことも出来る。ただし、2011年12月31日までに職業訓練を開始する者が対象となる（「社会法典第3編（SGBⅢ）」§417⁸⁴⁾）。

(7) 外国人労働者対策⁸⁵⁾

a 外国人労働者受入制度の現行の概要

外国人がドイツに滞在するに当たっては、「滞在法（AufenthG）」に基づき、「滞在資格（Aufenthaltsstitel）」が付与される必要がある。「滞在資格」には「滞在許可」（滞在期間の定めあり）及び「定住許可」（滞在期間の定めなし）があり、「滞在許可」は滞在する目的に応じて付与される。外国人が就労を目的として滞在する場合は、「滞在法」第18条から第31条に基づき「滞在許可」を取得することが求められる。「滞在許可」は、原則として、連邦雇用庁（BA）がその就労に同意した場合に、滞在資格とともにドイツ連邦各州の外国人局（Ausländerbehörde：ドイツ連邦内務省（BMI）の下部機関）から付与される（「滞在法（AufenthG）」第39条：外国人が就労することへの同意）。連邦雇用庁（BA）は、この「滞在許可」の付与にかかる同意に当たって、優先権審査⁸⁶⁾の結果等を考慮することとされている。

なお、外国人局は、外国人が滞在大約及び就労に関する問い合わせを行う際の第一拠点となっている。

b 根拠法令

外国人に対する就労が承認された「滞在資格」の付与に関する決定に関する根拠法令は、以下のとおりである。

- (a) 「移民法（Zuwanderungsgesetz）」
- (b) 「滞在法（Aufenthaltsgesetz：AufenthG）」
- (c) 「就労令（Beschäftigungsverordnung：BeschV）」
- (d) 「就労手続令（Beschäftigungsverfahrensverord-

nung：BeschVerfV）」

C 受入分野

(a) 専門的・技術的分野

ア 高度専門技術保有者（「滞在法（AufenthG）」第19条）

特別な専門知識のある学者、卓越した地位にある教育者又は科学者、一般年金保険（allgemeine Rentenversicherung）の拠出保険料算定上限額相当（年額66,000ユーロ：2011年1月1日改定⁸⁷⁾）の所得がある専門家や上級幹部については、滞在期間に定めのない「定住許可（Niederlassungserlaubnis）」が付与される（「滞在法（AufenthG）」第19条(2)）。

イ 研究者（「滞在法（AufenthG）」第20条）

外国人研究者には、研究を目的とする「滞在許可」（滞在期間は少なくとも1年間）が発給される。なお、研究期間が短縮される場合は研究計画の実施期間相当の期間まで短縮される（「滞在法（AufenthG）」第20条第4項）。

ウ 自営業者（「滞在法（AufenthG）」第21条）

25万ユーロ以上の投資かつ最低5人の雇用を創出する自営業者には、「滞在許可（Aufenthaltslaubnis）」（最長3年間までの期限付きの滞在期間）が発給される。3年経過後には、滞在期間に定めのない「定住許可（Niederlassungserlaubnis）」が付与される。

(b) 熟練分野

連邦雇用庁（BA）は、熟練分野（職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練（qualifizierte Berufsbildung）を必要とするもの）の以下の就労へ同意することができる（「就労令（BeschV）」第3章第25条）。

■ 84) 社会法典第3編（SGBⅢ）」第417（Förderung beschäftigter Arbeitnehmer）（http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/_417.html）参照。

■ 85) 詳細については、厚生労働省大臣官房国際課（2009）「2008～2009年海外情勢報告」特集ドイツを参照のこと。

■ 86) 優先権審査とは、具体的な求人の応募者の中に、ドイツ人、EU加盟国市民、欧州経済領域の市民、スイス市民及び「ドイツにおいてあらゆる職種の就労が可能な外国人」がいないことを確認するものである。

■ 87) 一般年金保険（allgemeine Rentenversicherung）の拠出保険料算定上限額は、毎年1月1日に改定される。2011年1月1日より西部ドイツ地区は年間66,000ユーロ、東部ドイツ地区は年間57,600ユーロとなっている。ドイツ連邦労働・社会省（BMAS）のプレスリリース（2010年12月20日付け）（http://www.bmas.de/portal/50178/2010_12_21_neues_2011.html）参照。

ア 外国料理のレストランの専門料理人

外国料理のレストランで専門料理人として就労する外国人には、4年間の「滞在許可」が付与される（「就労令（BeschV）」第26条第2項）。

イ 大学卒業資格を有する外国人

大学卒業資格を有する外国人にはその資格に見合った就労を目的とする「滞在許可」が付与される（「就労令（BeschV）」第27条）。

ウ 企業の幹部職員及び専門技術労働者

以下の者には就労を目的とする「滞在許可」が付与される。

- ① 所在地がドイツにある企業における幹部職員及び専門技術労働者（「就労令（BeschV）」第28条第1項）
- ② ドイツと外国の合併企業の幹部職員（「就労令（BeschV）」第28条第2項）

エ 外国人留学生

外国人留学生の就労については、年間合計90日間（全日就労）又は180日間（半日就労）まで認められている。大学機関の学生助手として就労する場合には年間合計90日間を超えて就労することができる（「滞在法（AufenthG）」第16条(3)）。

オ 外国人大学卒業生（Akademiker）

ドイツの大学及び高等専門学校での学業を修了した外国人大学卒業生（Akademiker）に対しては、その取得資格に見合う職に就くための求職活動を行うために、卒業後最長1年間の「滞在許可」の有効期間が延長される（「滞在法（AufenthG）」第16条(4)）。

カ 外国人職業訓練生

ドイツにおいて企業内職業教育訓練（Ausbildung）及び継続職業訓練（Weiterbildung）を受ける外国人に対しては、「滞在許可」が付与される。なお、職業分野に

は特段の制限はない（「滞在法（AufenthG）」第17条）。

(C) 非熟練分野

連邦雇用庁（BA）は、非熟練分野（職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練（qualifizierte Berufsbildung）を必要としない）の以下の就労へ同意することができる（「就労令（BeschV）」第2章第17条）。

ア 季節労働者（Saisonbeschäftigungen）

1日平均6時間以上、1週間あたり最低30時間以上で、暦年中に合計6か月以内の季節労働を行う外国人労働者が対象となる（「就労令（BeschV）」第18条）。

イ 興行師のアシスタント（Schaustellergehilfen）

暦年中に合計9か月以内、興行師のアシスタントとして就労する外国人労働者が対象となる（「就労令（BeschV）」第19条）。

ウ オペア（Au-pair-Beschäftigung）⁸⁸⁾

18歳以上25歳未満のドイツ語の基礎知識を備えたオペア（Au-pair）が、ドイツ語を母国語として話すホストファミリーにおいて1年以内の期間で家事手伝い（主に子どもの世話）の就労を行う場合（「就労令（BeschV）」第20条）。

エ 要介護者のいる世帯での家事労働者（Haushaltshilfen）

要介護者（pflegebedürftigen Personen：「社会法典第11編（SGB XI）」に規定）のいる世帯で、3年以内の期間で社会保険加入義務のあるフルタイム労働者として家事労働を行う場合（「就労令（BeschV）」第21条）。

(d) 難民等

国際法上または人道上の理由、あるいは政治的理由に基づいて発給された「滞在許可」の場合は、受入分野の制限をせずに、就労が認められている（「滞在法（AufenthG）」第22条）。

88) 「オペア（Au-pair）」とは、主に語学取得を目的として、ホストファミリーに滞在し、子どもの世話を中心とした家事手伝いを行う者をいう。Association for International Youth Workのホームページ（<http://au-pair-vij.org/incoming/index.php.en>）参照。

(8) 雇用における平等の確保

ドイツにおいては、「ドイツ憲法（基本法）Grundgesetz：GG」（1949年制定）第3条（法の前の平等）第3項に、「何人も、その性、門地、人種、言語、出身地および血統、信仰または宗教的もしくは政治的意見のために、差別され、または優遇されてはならない。」と差別の禁止に関する規定が盛り込まれている。しかしながら、「ドイツ憲法（基本法）：GG」は、私人間の関係を直接適用するものではないことから、従来、「民法典（BGB）」の一般条項（良俗違反の法律行為の無効、債務給付の際の信義誠実の原則等）をよりどころとして差別事案に対する救済が図られるとともに⁸⁹⁾、「事業所組織法（BetrVG）」第74条第1項の規定により、ドイツの事業所における差別に関して、事業主と従業員代表委員会（Betriebsräten）⁹⁰⁾との交渉により解決が図られてきた。また、差別により解雇された場合には、「解雇保護法（KSchG）」により社会的正当性がないとして無効とされる。

ドイツにおいては、EUの「一般雇用均等指令（The Employment Equality Directive 2000/78/EC）」⁹¹⁾に基づき、2006年8月に制定された「一般均等待遇法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz：AGG）」⁹²⁾により、原則として雇用及び職業訓練等における人種又は民族的出身（Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft）、性、宗教又は信条、障害、年齢、性的アイデンティティを理由とする差別が禁止された。同法により、解雇を除く職場における差別については、連邦非差別局（ADS）への相談等が可能となるとともに、差別を行った事業主に対する損害賠償義務が課せられることとなった。

a 根拠法令

(a) 「事業所組織法（BetrVG）」

事業所内の問題について、事業主と従業員代表委員会（Betriebsräten）は、少なくとも月1回の協議のために会談を行い、両者は未解決の問題について真摯に解決のために交渉し、意見の相違の解決を図ることが規定されている（「事業所組織法（BetrVG）」第74条第1項）。

(b) 「解雇保護法（KSchG）」

労働者を社会的正当性のない解雇から保護するために「解雇保護法（KSchG）」が規定されている。労働者が10人を超える事業所において、6か月以上雇用関係が継続する労働者に対して同法が適用される。

(c) 「一般平等待遇法（AGG）」（2006年制定）⁹³⁾

ア 禁止される差別の理由

人種又は民族的出身（Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft）、性、宗教又は信条、障害、年齢、性的アイデンティティ（「一般平等待遇法（AGG）」第1条）

イ 適用分野

「一般平等待遇法（AGG）」第2条第1項により保護される雇用に関する分野は、以下のとおりである。

① 雇用

- 採用条件
- 労働条件（賃金、解雇理由、昇進）

② 職業訓練

なお、解雇については、「一般平等待遇法（AGG）」の適用はなく、「解雇保護法（KSchG）」の規定のみが適用される（「一般平等待遇法（AGG）」第2条第4項）。

■ 89) 国立国会図書館「外国の立法 230 (2006.11)：ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」齋藤純子 P95 Ⅲ1.2 (<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/230/023004.pdf>) 参照。

■ 90) 「従業員代表委員会（Betriebsräten）」は、すべての従業員を代表して、従業員利益のために、法律又は労働協約上の規定がない場合に限り、操業時間短縮や解雇などの重要事案について、使用者と協議し共同決定する権利を有する（「事業所組織法（BetrVG）」第87条）。

■ 91) 「一般雇用均等指令2000/78/EC」（The Employment Equality Directive 2000/78/EC）、(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>) 参照。

■ 92) 「一般均等待遇法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz：AGG）」(<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>) 参照。

■ 93) 「一般平等待遇法（AGG）」（2006年8月14日制定）については以下のホームページ参照のこと（後ろ2つは英語版）。
(<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>、<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>、<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS-en/Service/downloads,did=129628.html>、<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/RedaktionADSen/PDF-Anlagen/2009-08-28-agg-englisch-neues-design,property=pdf,bereich=adsen,sprache=en,rwb=true.pdf>)

b 関係機関(制度の実施体制)

(a) 連邦非差別局

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes: ADS)⁹⁴⁾

「一般平等待遇法(AGG)」を設置根拠法として、ドイツ連邦家庭・高齢者・女性・青少年省(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: BMFSFJ)に設置されている(「一般平等待遇法(AGG)」第25条)。

(b) 労働裁判所

労働裁判所は、「労働裁判所法(ArbGG)」に基づき、労働関係から生じる労働者と事業主との間の民事的権利争議を扱う(「労働裁判所法(ArbGG)」第2条第1項)⁹⁵⁾。

c 救済の仕組み

ドイツでは、「事業所組織法(BetrVG)」に基づき、事業所における差別について、事業主と従業員代表委員会(Betriebsräten)との交渉により解決が図られることが原則となっているが、労働者は、労働裁判所(Gerichte für Arbeitssachen)への提訴により救済を受けることもできる。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

a 賃金

2009年のフルタイムの被用者⁹⁶⁾(vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer)の平均年収(特別手当を含む総額)は、対前年比0.5%増の41,468ユーロ(4,810,288円)となり、消費者物価上昇率⁹⁷⁾の0.4%を0.1ポイント下回った⁹⁸⁾。

ドイツの特徴として、東西の賃金格差があり、その年収の上昇率を見ると、旧東ドイツ地区が旧西ドイツ地区(ベルリンを含む)よりも1.8ポイント高いものの、約11,000ユーロ(1,276,000円)の差がある。また賃金額は旧東ドイツ地区の被用者は旧西ドイツ地区(ベルリンを含む)の被用者の約74%となっている。

〈表3-3-6〉ドイツの賃金及び消費者物価の動向

賃金額 ①	2007		2008		2009	
	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全 国	3,023 (-)	40,134 (-)	3,103 (2.6)	41,260 (2.8)	3,141 (1.2)	41,468 (0.5)
旧西ドイツ地区 及びベルリン	3,134 (-)	41,767 (-)	3,213 (2.5)	42,905 (2.7)	3,248 (1.1)	43,036 (0.3)
旧東ドイツ地区	2,344 (-)	30,082 (-)	2,431 (3.7)	31,210 (3.7)	2,486 (2.3)	31,853 (2.1)
消費者物価上昇率 (対前年比) ②	2.3		2.6		0.4	

資料出所 連邦統計局

①“Arbeitsnehmerverdienste und Indizes der Arbeitnehmerverdienste-Lange Reihen-” Fachserie 16 Reihe 2.4

②“Consumer price index for Germany % changes on the previous year”

注1) 非農林業平均月収は、特別手当(Sonderzahlungen)を除く。非農林業平均年収は特別手当を含む。

注2) ()は対前年比。

注3) 2007年1月より「所得統計法(VerdStatG)」が新規に施行され、従来の賃金統計調査方法が変更されたことにより、2006年以前の統計とは接続していない。

〈表3-3-7〉ドイツの被用者(フルタイム)の時間当たり賃金の動向

	2007	2008	2009
全 国	17.85 (-)	18.30 (2.5)	18.82 (2.8)
旧西ドイツ地区 及びベルリン	18.54 (-)	18.99 (2.4)	19.51 (2.7)
旧東ドイツ地区	13.67 (-)	14.14 (3.4)	14.66 (3.7)

資料出所 連邦統計局

Wirtschaft und Statistik 10/2010, Verdienste und Arbeitskosten

注1) ()は対前年比。

注2) 2007年1月より「所得統計法(VerdStatG)」が新規に施行され、従来の賃金統計調査方法が変更されたことにより、2006年以前の統計とは接続していない。

94) ドイツ連邦非差別局(ADS)ホームページ(<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS-en/root.html>)参照。95) 「労働裁判所法(ArbGG)」第2条(http://bundesrecht.juris.de/arbogg_2.html)参照。

96) 職業訓練生(Auszubildende)を除く。

97) 消費者物価上昇率については、ドイツ連邦統計局(Destatis)のホームページ(<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Statistics/TimeSeries/EconomicIndicators/BasicData/Content100/vpi001j.psm1>)参照。98) ドイツ連邦統計局(Destatis): Quarterly earnings survey: Average gross annual earnings of full-time employees in 2008 (<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Statistics/VerdiensteArbeitskosten/Bruttoverdienste/Tabellen/Content100/Bruttojahresverdienst,templated=renderPrint.psm1>)、(<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Statistics/VerdiensteArbeitskosten/Aktuell,templated=renderPrint.psm1>)参照。• 「Arbeitsnehmerverdienste und Indizes der Arbeitnehmerverdienste-Lange Reihen-Fachserie 16 Reihe 2.4-4. Vj. 2009」(<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1025059>)、(<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,Warenkorb.csp>)参照。

b 労働時間

2009年のフルタイムの被用者の週当たりの平均労働時間(Wochenarbeitszeit)は、38.4時間と前年に比べ0.6時間減少した。

〈表3-3-8〉ドイツの被用者(フルタイム)の週当たりの平均労働時間の動向

	(時間)		
	2007	2008	2009
全 国	39.0	39.0	38.4
旧西ドイツ地区 及びベルリン	38.9	38.9	38.3
旧東ドイツ地区	39.5	39.6	39.6

資料出所 連邦統計局
Wirtschaft und Statistik 10/2010, Verdienste und Arbeitskosten

注1) 2007年1月より「所得統計法(VerdStatG)」が新規に施行され、従来の賃金統計調査方法が変更されたことにより、2006年以前の統計とは接続していない。

c 労働災害・通勤災害の動向

2009年の労働災害⁹⁹⁾の届け出件数は、886,122件で対前年比9.31%の減少となった。また、同年の通勤災害の届け出件数は、178,590件で対前年比1.12%の増加となった¹⁰⁰⁾。

〈表3-3-9〉ドイツの労働災害・通勤災害の届け出件数の動向

	(件)			
	2006	2007	2008	2009
労働災害	948,546	959,714	971,620	886,122
通勤災害	191,186	167,067	176,608	178,590
合計	1,139,732	1,126,781	1,148,228	1,064,712

資料出所 ドイツ法定災害保険
(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung : DGUV)

注) 「社会法典(SGB)第7編」第193条により、事業主に対して、労働者が暦日で3日を超えて就労不能であった又は死亡した場合、災害発生後3日以内に当該地区の労災保険担当部署へ届けを行うことが義務付けられている。

(2) 最低賃金制度

ドイツには、統一的な法定の最低賃金制度(行政機関による監督が予定され、かつ罰則で担保される制度)が存在しない¹⁰¹⁾。この背景には、賃金等の労働条件について、労使自治(Tarifautonomie)¹⁰²⁾により決定するという伝統的な考え方が強いという事情がある。最低賃金等の労働条件は、原則として、産業・地域別(主に州単位)の事業主団体・労働組合間の団体交渉により締結される労働協約(Tarifvertrag)によって規定される。当該労働協約は、締結した労使に対して効力を発するのが原則であるが、「労働協約法(Tarifvertragsgesetz : TVG)」第5条に基づく「一般的拘束力宣言(Allgemeinverbindlicherklärung)」¹⁰³⁾により、労働者の50%以上に適用される労働協約が存在する産業における未組織労働者への拡張適用が可能となっている。

外国に所在する派遣事業者から1年未満の期間派遣されてくる労働者に対しては、一般的拘束力宣言による拡張適用の効力が及ばなかったことから、産業別の最低賃金に関し、2009年に以下の2つの法律の改正が行われた。

a 「労働者現場派遣法

(Arbeitnehmer-Entsendegesetz : AEntG)¹⁰⁴⁾

2009年4月24日に施行された本法の改正¹⁰⁵⁾により、労働協約の一般的拘束力が宣言された業種のうち、法定のものに関しては、国外の事業主にも労働協約上の最低賃金が適用される(「労働者現場派遣法(AEntG)」第3条)¹⁰⁶⁾。

99) 労災保険制度は、従業員が職業病にかかったり、職場・通勤途中で労災にあつたりした場合の時のための事業主の賠償保険。適用対象者は、被用者、職業訓練生、学生等であり、保険料はすべて事業主が負担する制度である。

100) ドイツ法定災害保険(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung : DGUV)によるデータ(http://www.dguv.de/content/facts_figures/au_wu/index.jsp)参照。

101) 「ドイツの労働」日本労働研究機構(2001年) 荻谷秀信著 P113

102) 労使自治(Tarifautonomie)の考えは、「基本法(GG)」第9条第3項(http://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_9.html)に基づき保障されている。

103) 当該労働協約の適用を受けている使用者が、当該労働協約を拡張した場合の労働者のうち過半数を雇用している場合、ドイツ連邦労働・社会大臣が一般的拘束力宣言を行い、締結された内容を未組織労働者に拡張して適用することができる。(「労働協約法(TVG)」第5条(http://bundesrecht.juris.de/tvg/_5.html)参照。)

104) 「労働者現場派遣法(AEntG)」: ドイツ連邦労働・社会省(BMAS)の解説(<http://www.bmas.de/portal/13888/aentg.html>)参照。
「労働者現場派遣法(AEntG)」は、労働市場政策の観点から、ドイツ国外の企業からドイツ国内に派遣された労働者及び国内の労働者に対して、ドイツ国内で定められた労働協約による労働条件を適用することなどを規定している。

* 正式名称は、「国境を越える労働者及び国内労働者に対する強制的労働条件(適用)に関する法律」(Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz : AEntG))。(*日本の労働者派遣法は、派遣労働派遣元事業主・派遣先事業主・労働者の三角関係を規定しており、「労働者現場派遣法(AEntG)」とは内容が異なる点に留意。)

105) ドイツ連邦労働・社会省(BMAS)のプレスリリース(2009年4月23日付)
(http://www.bmas.de/coremedia/generator/32964/2009_04_23_entsendegesetz_inkraft.html)参照。

具体的には、建設業、建物清掃業、郵便サービス、警備、炭鉱特殊掘削業務、業務用繊維製品クリーニング、廃棄物収集（含む道路清掃）・除雪、継続教育訓練サービス¹⁰⁷⁾及び介護サービス¹⁰⁸⁾について労働協約上の最低賃金の適用が可能となっている（「労働者現場派遣法（AentG）」第4条¹⁰⁹⁾）。

2009年10月24日より建設業（第一次元請、屋根葺き、電気工事、壁紙張り・塗装）、炭鉱特殊掘削業務、郵便サービス¹¹⁰⁾、業務用繊維製品クリーニングについて、2010年1月1日より廃棄物収集（含む道路清掃）・除雪について、2010年3月10日より建物清掃業について、2010年3月19日より屋根葺きについて、2010年8月1日より、介護サービスの労働協約上の最低賃金が発効している¹¹¹⁾。

b 「最低労働条件法（Mindestarbeitsbedingungenengesetz：MiArbG）」（1952年制定）

2009年4月28日施行の本法の改正により、労働者の50%以上に適用される労働協約が事実上ない業種における最低賃金の導入が制度上可能となった¹¹²⁾。

（「最低労働条件法（MiArbG）」第1条¹¹³⁾）

(3) 労働時間制度¹¹⁴⁾

a 法定労働時間の原則

1日の労働時間は8時間を超えてはならない。

（「労働時間法（Arbeitszeitgesetz：ArbZG）」第3条第1文¹¹⁵⁾）

b 管理的職員に係る適用除外

管理的職員（leitende Angestellte）については、労働時間制度の適用（最長労働時間、休憩・休息時間、深夜労働、日曜・祝日労働及び労働時間の記録）が除外されている。（「労働時間法（ArbZG）」第18条¹¹⁶⁾）。なお、管理的職員とは、次の者をいう（「事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetzes：BetrVG）」第5条第3項¹¹⁷⁾）。

- ① 事業所又はその部門に雇用される労働者を自己の判断で採用及び解雇する権限を有する者
- ② 包括的代理権又は業務代理権を有する者
- ③ 上記①及び②以外で企業又は事業所の存続と発展にとって重要であり、かつ、職務の遂行に特別の経験と知識を必要とするような職務を通常行う者（本質的に指揮命令に拘束されずに決定を行い、又は決定に重要な影響を及ぼす場合に限る。）

c 時間外労働

割増賃金について、法令上の規定はないが、労働協約により所定労働時間を定め、これを超過して労働した場合の賃金の割増制度を定めている。

d 弾力的労働時間制度

6か月又は24週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日8時間を超えない場合に限り、1日10時間まで労働時間を延長することができる（「労働時間法（ArbZG）」第3条第2文¹¹⁸⁾）。

■ 106) 「労働者現場派遣法（AentG）」第3条（http://bundesrecht.juris.de/aentg_2009/_3.html）参照。

■ 107) 継続訓練教育サービスについては、「社会法典第2編（SGB II）：求職者のための基礎保障」及び「社会法典第3編（SGB III）：就労促進」に規定されるもの。

■ 108) 介護サービスについては、その業務の特殊性を考慮するために、「労働者現場派遣法（AentG）」において他の業種から独立した規定となっている。（第10条から第13条）

■ 109) 「労働者現場派遣法（AentG）」第4条（http://bundesrecht.juris.de/aentg_2009/_4.html）参照。

■ 110) 郵便サービスの最低賃金については、2010年1月に連邦行政裁判所が無効とする判決を下しており、未適用となっている。

■ 111) ドイツ連邦労働・社会省（BMAS）の「労働者現場派遣法（AentG）」に基づく最低賃金に関する資料、Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes（AentG）（http://www.bmas.de/portal/37846/property=pdf/2010_11_01_mindestloehne_aentg_uebersicht.pdf）参照。

■ 112) ドイツ連邦労働・社会省（BMAS）のプレスリリース（2009年4月27日付）（http://www.bmas.de/coremedia/generator/32976/2009_04_27_mia.html）参照。

ドイツ連邦政府は、「最低労働条件法（MiArbG）」に基づいて最低賃金本委員会の構成委員を招聘する。最低賃金本委員会は特定産業部門で社会的に非難すべき事実がないかどうかをチェックし、当該産業部門で最低賃金を定める必要があるか否かを審査する。ドイツ連邦政府、事業主団体と労働組合の全国組織ならびに州政府は、本委員会に対して提言をすることができる。本委員会がある産業部門において最低賃金を定めるべきと考えた場合、専門委員会が設置され、具体的な最低賃金を決定する。この最低賃金はドイツ連邦政府による公布によって当該経済部門において拘束力を有する。

■ 113) 「最低労働条件法（MiArbG）」第1条（http://bundesrecht.juris.de/miarbg/_1.html）参照。

■ 114) 「労働時間法（ArbZG）」に関するドイツ連邦労働・社会省（BMAS）の解説（<http://www.bmas.de/portal/13214/arbzbz.html>）参照。

■ 115) 「労働時間法（ArbZG）」第3条第1文（http://bundesrecht.juris.de/arbzbz/_3.html）参照。

■ 116) 「労働時間法（ArbZG）」第18条（http://bundesrecht.juris.de/arbzbz/_18.html）参照。

■ 117) 「事業所組織法（BetrVG）」第5条第3項（http://bundesrecht.juris.de/betrvg/_5.html）参照。

e 深夜労働

深夜労働（23時～6時。製パン店及び製菓店は22時～5時¹¹⁹⁾）に従事する者は、1日8時間を超えて就労してはならない。1か月以内又は4週以内の期間を平均して週日の労働時間が1日当たり8時間を超えない場合、1日10時間まで就労することができる（「労働時間法（ArbZG）」第6条第2項¹²⁰⁾）。

f 休息・休日

(a) 休息時間（Ruhezeit）

労働者は、1日の労働時間の終了後に連続した11時間以上の休息時間をとらなければならない（「労働時間法（ArbZG）」第5条第1項¹²¹⁾）。

(b) 日曜・祝日の休息

労働者は、日曜日及び法定祝日は、0時から24時まで就業してはならない（「労働時間法（ArbZG）」第9条¹²²⁾）。

ただし、第9条の規定にかかわらず、平日に労働することが可能でない範囲で、例外が認められている（「労働時間法（ArbZG）」第10条第1項¹²³⁾）。

g 年次有給休暇

継続勤務期間が6か月以上の労働者は、1年につき24日以上年次有給休暇を取得することができる（「連邦休暇法（Bundesurlaubsgesetz：BUrlG）」第3条第1項、第4条¹²⁴⁾）。

h 病気休暇

労働者が、有給休暇期間中に病気になった場合、労働

不能の医師による診断書のある日については、有給休暇に算定されない（「連邦休暇法（BUrlG）」第9条¹²⁵⁾）。

この場合、「賃金継続支払法（Entgeltfortzahlungsgesetz：EntgFG）」¹²⁶⁾により有給の病気休暇となる。

労働者が、その責めによることなく病気により就労できない場合は、事業主に対して、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払請求権を有する（「賃金継続支払法（EntgFG）」第3条第1項第1文¹²⁷⁾）。

賃金継続支払いの対象となる期間に関して、当該労働者に対して、基準となる通常の労働時間において支払われるべき賃金が、継続して支払われる（「賃金継続支払法（EntgFG）」第4条第1項¹²⁸⁾）。

継続賃金支払請求権は、労働関係が中断することなく4週間継続した後に生じる（「賃金継続支払法（EntgFG）」第3条第3項¹²⁹⁾）。

i 小売業における労働者の労働時間保護

労働者の労働時間保護を目的として、「閉店法（Gesetz über den Ladenschluß：LadSchIG）」により、小売業における営業時間は、月曜日から土曜日の6時から20時までに制限されており、日曜日・祝日は駅のキオスク等（営業時間は11時から13時まで）を除き営業が禁止されている（「閉店法（LadSchIG）」第3条第2項、第5条¹³⁰⁾）。

なお、2007年1月以降、「閉店法（LadSchIG）」については、ドイツ連邦政府から各州政府へ権限移行することが「基本法（GG）」により決定され、大半の州において月曜日から土曜日に関しては24時間営業が認めら

118) 「労働時間法（ArbZG）」第3条第2文（http://bundesrecht.juris.de/arbzg/_3.html）参照。

119) 「労働時間法（ArbZG）」第2条第3項（http://bundesrecht.juris.de/arbzg/_2.html）参照。

120) 「労働時間法（ArbZG）」第6条第2項（http://bundesrecht.juris.de/arbzg/_6.html）参照。

121) 「労働時間法（ArbZG）」第5条第1項（http://bundesrecht.juris.de/arbzg/_5.html）参照。

122) 「労働時間法（ArbZG）」第9条（http://bundesrecht.juris.de/arbzg/_9.html）参照。

123) 「労働時間法（ArbZG）」第10条第1項（http://bundesrecht.juris.de/arbzg/_10.html）参照。

124) 「連邦休暇法（BurlG）」に関するドイツ連邦労働・社会省（BMAS）の解説（<http://www.bmas.de/portal/15418/burlg.html>）参照。

「連邦休暇法（BurlG）」第3条第1項（http://bundesrecht.juris.de/burlg/_3.html）、第4条（http://bundesrecht.juris.de/burlg/_4.html）参照。

125) 「連邦休暇法（BurlG）」第9条（http://bundesrecht.juris.de/burlg/_9.html）参照。

126) 「賃金継続支払法（EntgFG）」に関するドイツ連邦労働・社会省（BMAS）の解説（<http://www.bmas.de/portal/15438/entgfg.html>）参照。

127) 「賃金継続支払法（EntgFG）」第3条第1項第1文（http://bundesrecht.juris.de/entgfg/_3.html）参照。

128) 「賃金継続支払法（EntgFG）」第4条第1項（http://bundesrecht.juris.de/entgfg/_4.html）参照。

129) 「賃金継続支払法（EntgFG）」第3条第3項（http://bundesrecht.juris.de/entgfg/_3.html）参照。

130) 「閉店法（LadSchIG）」第3条第2項（http://bundesrecht.juris.de/ladschlg/_3.html）、第5条（http://bundesrecht.juris.de/ladschlg/_5.html）参照。

れている¹³¹⁾。

(4) 解雇保護

ドイツにおける労働者の解雇保護については、「民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch : BGB)」により解約予告期間を定めるほか、法の一般原則による解雇無効の可能性又は社会的弱者に対する個別規定¹³²⁾による解雇無効の可能性を規定している。また、労働者を社会的正当性のない解雇から保護するために、「解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz : KSchG)」及び「事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz : BetrVG)」により解雇保護が規定されている。

a 個人的理由による解雇 (普通解雇)

(a) 民法典 (BGB)¹³³⁾による規定

法の一般原則 (公序及び信義誠実) に違反する解雇は無効とされる。「民法典 (BGB)」第138条、第242条)

勤続年数に応じた解雇の予告期間が定められている。「民法典 (BGB)」第622条第2項)

<表3-3-10> 勤続年数と解雇予告期間 (「民法典 (BGB)」第622条)

勤続年数	2年以上	5年以上	8年以上	10年以上	12年以上	15年以上	20年以上
解雇予告期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月

注) 労働者が満25歳になるまでの期間は、勤続年数の算定に含めない。

(b) 解雇保護法 (KSchG)¹³⁴⁾ 及び事業所組織法 (BetrVG) による規定

ア 一般的解雇保護 (Allgemeiner Kündigungsschutz)

① 適用範囲

「解雇保護法 (KSchG)」第1章 (一般的解雇保護) は、

労働者10人以下 (職業訓練生を除く) の事業所には適用されない。この10人の労働者数の算定に際し、週20時間以下の所定労働時間の短時間労働者は0.5、同20時間超30時間以下は0.75として算定する (「解雇保護法 (KSchG)」第23条第1項)¹³⁵⁾。

② 原則¹³⁶⁾

同一の事業所内又は企業内において6か月以上労働関係が継続している労働者の労働関係の解約は、社会的正当性がない場合は無効となる (「解雇保護法 (KSchG)」第1条第1項)。

労働者の個人若しくはその行為に原因がある場合又は当該事業所内で引き続き雇用することに支障のあるような緊急の経営上の必要性がある場合でない限り、当該労働関係の解約には社会的正当性がない (「解雇保護法 (KSchG)」第1条第2項第1文)。

③ 従業員代表委員会 (Betriebsräten)¹³⁷⁾ の役割

従業員代表委員会 (Betriebsräten) は、いかなる解雇についても事前に協議を受けなければならない。事業主は当該従業員代表委員会 (Betriebsräten) に対して解雇を行う理由を伝えなければならない。従業員代表委員会 (Betriebsräten) への協議がなされない解雇については無効となる (「事業所組織法 (BetrVG)」第102条第1項)¹³⁸⁾。

イ 解雇の異議申出

① 従業員代表委員会 (Betriebsräten) への異議申出

労働者は、解雇に社会的正当性がないと判断した場合は、解雇予告から1週間以内に、従業員代表委員会

131) 2006年9月1日に、ドイツ連邦政府と州政府との権限を明確に分離し、立法手続を迅速化することを目的とした「基本法 (GG)」(日本の憲法に相当) の改正が施行され、その対象となるドイツ連邦法に「閉店法 (LadSchIG)」が含まれた。

各州は、それぞれ「閉店法」を定め、営業時間を州単位で決定することができる。州が「閉店法」を定めない場合は、ドイツ連邦政府の「閉店法」が有効となる。現在、バイエルン州のみでドイツ連邦政府の「閉店法」が有効となっている。なお、詳細は「閉店法 (LadSchIG)」に関するドイツ連邦労働・社会省 (BMAS) の解説 (<http://www.bmas.de/portal/15430/ladschlg.html>) 参照。

132) 社会的弱者に対する個別規定に関する連邦社会・労働省のホームページ (http://www.bmas.de/portal/1774/property=pdf/a163_kuendigungsschutz.pdf) 参照。
・妊婦及び母親 (出産後4か月まで) 「母性保護法 (MuSchG)」第9条、両親休暇の取得者 「連邦両親手当・両親休暇法 (BEEG)」第18条、重度障害者 「社会法典第9編 (SGBIX)」第85条

133) 「民法典 (BGB)」(<http://bundesrecht.juris.de/bgb/index.html>) 参照。

134) 「解雇保護法 (KSchG)」に関する連邦労働・社会省 (BMS) の解説 (<http://www.bmas.de/portal/13212/kschg.html>、http://www.bmas.de/portal/1774/property=pdf/a163_kuendigungsschutz.pdf) 参照。

135) 「解雇保護法 (KSchG)」第23条第1項 (http://bundesrecht.juris.de/kschg/_23.html) 参照。

136) 「解雇保護法 (KSchG)」第1条 (http://bundesrecht.juris.de/kschg/_1.html) 参照。

137) 従業員代表委員会 (Betriebsrat) については、5(3)aを参照のこと。なお、事業所委員会とも邦訳される。